Deutscher Bundestag **Drucksache 16/273**
16. Wahlperiode 14. 12. 2005

Änderungsantrag

der Abgeordneten Werner Dreibus, Dr. Axel Troost und der Fraktion DIE LINKE.

zu der zweiten Beratung des Gesetzentwurfs der Fraktionen der CDU/CSU und SPD – Drucksachen 16/109, 16/245 –

Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze

Der Bundestag wolle beschließen:

Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, den Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD, Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (Bundestagsdrucksache 16/109), wie folgt zu ändern:

Artikel 5 (Änderung des Arbeitszeitgesetzes) entfällt.

Berlin, den 14. Dezember 2005

Werner Dreibus
Dr. Axel Troost
Dr. Gregor Gysi, Oskar Lafontaine und Fraktion

Begründung

Mehr als 12 Jahre nach Inkrafttreten der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie soll die Schutzvorschrift Arbeitszeitgesetz aufgrund einer weiteren Übergangsfrist für Dienstleistungstätigkeiten mit Bereitschaftsdienst außer Kraft bleiben. Damit werden die Gesundheit der Beschäftigten und die Sicherheit der Patientinnen und Patienten und anderer Betroffener fahrlässig gefährdet. Dieses politisch verursachte Risiko ist nicht hinnehmbar.

– Negative Auswirkung auf die Gesundheit der Beschäftigten/Steigendes Fehlerrisiko bei betroffenen Dienstleistungen

Arbeitszeiten in Dienstleistungsberufen mit Bereitschaftsdienst sind in doppelter Weise belastend. Lange und teilweise überlange tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten gehen mit einer ungünstigen Lage während der Nacht und am Wochenende einher. Lange Arbeitszeiten in Verbindung mit Schicht- und Nachtarbeit führen bei den Beschäftigten häufig zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

Überlange Arbeitszeiten, die aus der Kombination mit Bereitschaftsdiensten resultieren, ruinieren nicht nur die Gesundheit derer, die sie leisten, sondern auch die Gesundheit derer, die von übermüdetem Personal betreut oder behandelt werden: Unter langen und besonders belastenden Arbeitszeiten leidet die Konzentrationsfähigkeit, das Fehlerrisiko steigt. Insofern besteht auch aus der Sicht der Zielgruppen der Dienstleistungen (Patienten etc.) ein Interesse an möglichst belastungsarmen Arbeitszeiten der Beschäftigten im Gesundheitsbereich, in Rettungsdiensten, in Feuerwehren etc.

– Übergangsfrist verstößt gegen EU-Recht

Eine nationale Übergangsfrist sieht die aktuelle EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG nicht vor. Insofern stellt die Gewährung einer Übergangsfrist einen Verstoß gegen die europäische Arbeitszeitrichtlinie dar. Das Einführen einer Übergangsfrist im Jahr 2004 widersprach also bereits dem Ziel der Gesetzesänderung, die europäische Arbeitszeitrichtlinie umzusetzen und damit europarechtskonforme gesetzliche Regelungen in Deutschland einzuführen. Bereits am 23. November 1996 war die Frist für die Umsetzung der im Jahr 1993 verabschiedeten Arbeitszeitrichtlinie abgelaufen. Dementsprechend ist eine weitere Verlängerung der Übergangsfrist in § 25 des Arbeitszeitgesetzes rechtlich nicht zulässig.

– Verlängerung der Übergangsfrist ist in der Sache kontraproduktiv

Begründet wird die geplante Verlängerung mit dem Argument, den Tarifparteien Zeit für die noch nicht erfolgreich beendeten Tarifverhandlungen zu geben. Tatsächlich ist die beabsichtigte Verlängerung der Übergangsfrist bezüglich der formulierten Zielsetzung kontraproduktiv.

Erstens konterkariert sie die Bemühungen der Krankenhäuser und anderer Einrichtung, die bereits unter großen Mühen arbeitszeitgesetzkonforme Dienstplanmodelle entwickelt und umgesetzt haben. Neben dem Gesundheitssektor praktizieren auch andere Wirtschaftsbereiche, bei denen, wie etwa bei den Flughäfen, die Besonderheiten der Betriebs- bzw. Servicezeiten extreme Anforderungen an Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeiten stellen, seit längerer Zeit flexible Arbeitszeitmodelle mit kurzen Arbeitszeiten. Auf der betrieblichen Ebene haben zahlreiche Pilotprojekte mittlerweile gezeigt, wie sich gesetzeskonforme Arbeitszeitmodelle organisieren lassen.

Zweitens läuft die Verlängerung der Übergangsfrist der Zielsetzung einer tarifvertraglichen Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie entgegen. Dass entsprechende Vereinbarungen bisher nicht für alle Beschäftigten mit Bereitschaftsdienst getroffen wurden, lässt vermuten, dass mit Blick auf die Bemühungen auf europäischer Ebene, die Arbeitszeitrichtlinie zu ändern, hier von einigen Arbeitgebern eine Verzögerungstaktik angewendet wurde. Ohne eine Verlängerung der Übergangsfrist wären diese Arbeitgeber gezwungen, endlich in Verhandlungen über eine bereichsspezifische Anwendung der Richtlinie einzutreten oder das Arbeitszeitgesetz ab dem 1. Januar 2006 ohne spezifische Regelungen (z. B. den Bereitschaftsdienst im Gesundheitsbereich) anzuwenden. Mit einer weiteren Übergangsfrist wird dieser Druck zum Abschluss gesetzeskonformer Arbeitszeitregelungen in Tarifverträgen genommen.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333